

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y
MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS
FORMAS DE VIOLENCIA BASADAS EN
GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO
LABORAL**

COMISIÓN TERCERA PERMANENTE

2026



Concejo
Distrital de Medellín



Concejo
Distrital de Medellín

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN
DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO Y/O
DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**

COMISIÓN TERCERA PERMANENTE

MEDELLÍN – ANTIOQUIA

2026



CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	4
II. MARCO NORMATIVO Y COMPETENCIAL	6
III. OBJETIVO GENERAL	7
IV. OBJETIVO ESPECÍFICOS	7
V. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
VII. ACTOS DE DISCRIMINACIÓN	13
VIII. ENFOQUES	18
IX. PRINCIPIOS	20
X. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS	22
XI. PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES	24
XII. RUTA DE ATENCIÓN EN CASO DE QUEJA CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CORPORACIÓN	26
XIII. RUTA DE ATENCIÓN EN CASO DE QUEJA CONTRA CONTRATISTAS Y PRACTICANTES	32
XIV. MEDIDAS DE PROTECCIÓN	32



I. INTRODUCCIÓN

La normatividad colombiana establece deberes claros de debida diligencia orientados a garantizar el respeto por la dignidad humana, así como la integridad física, psicológica y emocional de todas las personas en el ámbito laboral. En este marco, se reconoce la existencia de dinámicas de violencia y discriminación que pueden manifestarse a través de conductas ofensivas, intimidatorias, humillantes o excluyentes, ejercidas por superiores jerárquicos, entre pares, incluso por personas subordinadas o en el marco de relaciones contractuales, afectando gravemente el ambiente de trabajo y el ejercicio pleno de los derechos.

En atención a lo anterior, el Concejo Distrital de Medellín reafirma su compromiso institucional con la promoción de entornos laborales seguros, respetuosos e incluyentes, basados en los principios de igualdad, diversidad, equidad y no discriminación. En ese sentido, adopta una política de cero tolerancias frente a cualquier forma de violencia basada en género y/o discriminación, la cual se materializa a través del presente Protocolo de Prevención, Atención y Medidas de Protección en el ámbito laboral y contractual.

Este instrumento incorpora un enfoque de género e interseccional, reconociendo que las desigualdades estructurales y los estereotipos asociados a los roles de género incrementan el riesgo de que mujeres y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas sean víctimas de acoso, hostigamiento o discriminación. Así mismo, contempla la necesidad de garantizar condiciones laborales dignas para todas las personas pertenecientes a la Corporación, independientemente de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad u otras condiciones.

Con el propósito de asegurar su adecuada implementación, el Protocolo incluye una estrategia pedagógica orientada a su apropiación institucional, así como la



definición de rutas claras de prevención, atención integral y adopción de medidas de protección frente a situaciones de violencia y/o discriminación. Dichas rutas se fundamentan en el respeto por los derechos fundamentales, la confidencialidad, la acción sin daño y la prevención de la revictimización, mediante herramientas que permitan el acompañamiento a las víctimas.

Finalmente, el Protocolo brinda información sobre las actuaciones disciplinarias, administrativas y/o penales que puedan derivarse de los hechos, las cuales deberán adelantarse en estricto cumplimiento de las garantías del debido proceso, contribuyendo así a la construcción de un entorno laboral libre de violencias y discriminación en el Concejo Distrital de Medellín.



II. MARCO NORMATIVO Y COMPETENCIAL

- ❖ Constitución Política de Colombia.
- ❖ Declaración Universal de Derechos Humanos.
- ❖ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- ❖ Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.
- ❖ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
- ❖ Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.
- ❖ Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- ❖ Declaración y Programa de Acción de Viena.
- ❖ Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- ❖ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará).
- ❖ Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia.
- ❖ Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género “Principios de Yogyakarta”.
- ❖ Convenio sobre la Violencia y el Acoso No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo.
- ❖ Ley 1257 de 2008: por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios.
- ❖ Ley 1482 de 2011: Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.



- ❖ Ley 1496 de 2011: por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- ❖ Jurisprudencia de las Altas Cortes y recomendaciones y observaciones de los organismos internacionales, relacionados con los temas de violencias basadas en género y discriminación.

III. OBJETIVO GENERAL

Establecer directrices orientadas a la prevención, atención integral y adopción de medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, las violencias basadas en género y las prácticas de discriminación por motivos de género, etnia, orientación sexual, identidad y expresión de género, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad u otras condiciones. Lo anterior, con el fin de promover entornos laborales seguros, respetuosos e incluyentes en el Concejo Distrital de Medellín, garantizando la protección y el bienestar de todas las personas vinculadas a la Corporación, incluyendo servidoras y servidores públicos, contratistas, practicantes y demás formas de vinculación.

IV. OBJETIVO ESPECÍFICOS

1. Guiar y dar lineamientos para la acción de las dependencias de la Corporación encargadas de accionar e implementar las rutas de prevención, atención y protección contenidas en el presente protocolo.
2. Reconocer la existencia de las violencias contra las mujeres y basadas en género y las diferentes formas de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, en el ámbito laboral y contractual, y tomar acciones para prevenirlas, atenderlas, e implementar medidas de protección.
3. Transformar la cultura institucional de la Corporación, hacia el entendimiento de la importancia de prevenir y atender todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como las diferentes formas de



discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual.

4. Implementar rutas para garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de violencias contra las mujeres y basadas en género, así como de las diferentes formas de discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
5. Fomentar entre las personas que laboran y prestan sus servicios en la Corporación una actitud de respeto de los derechos fundamentales de las mujeres y demás sujetos, para así reducir las formas de violencias basadas en género y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.
6. Implementar la ruta de atención y las estrategias de prevención frente a todas formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito contractual y laboral.
7. Fomentar en los servidores y las servidoras públicas, contratistas y practicantes el deber legal de denunciar ante las autoridades competentes los delitos y faltas disciplinarias relacionadas con violencia de género y actos de discriminación prohibidos por la ley.



V. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Sujetos y ámbito de aplicación:

1. El presente protocolo aplica a los servidores públicos, contratistas, y demás colaboradores de la Corporación, en el ejercicio de sus funciones y labores, que realicen en:
 - Todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la entidad, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
 - En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
 - En los lugares donde se paga al servidor público o contratista, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
 - En las tecnologías de la información y las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales.
 - Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando la conducta sea cometida por una persona que haga parte del contexto laboral.
 - En el alojamiento proporcionado por el empleador o contratante, cuando la conducta sea cometida por una persona que haga parte del contexto laboral.
 - Igualmente, son destinatarios del presente protocolo según el tipo de relación con la Corporación:
2. Practicantes.



3. Los ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la Corporación, únicamente como sujeto pasivo de las violencias y/o discriminaciones que reconoce este Protocolo.
4. Las personas que se encuentren trabajando en comisión en la Corporación.

VI. TIPOS DE VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO.

El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan alguna de las siguientes violencias contra las mujeres o basadas en género, reconocidas en nuestra legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos:

1. **Acoso laboral en razón de género:** según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 se entiende como acoso "(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo". Según el literal b) del artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso en razón de género "la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual".
2. **Violencia física:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento físico en las violencias contra las mujeres como "el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona".
3. **Violencia verbal:** El abuso verbal puede abarcar menosprecio en privado o en presencia de otras personas, ridiculización, uso de malas palabras que sean especialmente incómodas para la interlocutora, amenazas de ejercer



otras formas de violencia contra la víctima o contra alguien o algo de su aprecio. Otras veces el abuso verbal está relacionado con las raíces de la víctima, insultos o amenazas a causa de su religión, cultura, idioma, orientación sexual (supuesta) o tradiciones¹.

4. **Violencia psicológica:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño psicológico en la violencia contra las mujeres como “las consecuencias que provienen de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal”.
5. **Violencia patrimonial:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño patrimonial en la violencia contra las mujeres como cualquier “pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer”.
6. **Violencia económica:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 2, define la violencia económica como “cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas”.
7. **Violencia digital:** Desde el Ministerio de Tecnologías de la Información y las comunicaciones (MinTIC) definen la Violencia digital como el acto de utilizar medios como correo electrónico, aplicaciones de mensajería, redes sociales, videojuegos, aplicaciones de citas y en general, los espacios en los que se puedan publicar contenidos, como foros, blogs, páginas web, etc., para hostigar, violentar, amenazar, insultar, irrespetar la privacidad, suplantar la

¹ Protocolo para la prevención, atención y protección de las víctimas basadas en género y/o discriminación prohibida por la ley, en el ámbito laboral y contractual en el Departamento Nacional de Planeación (DNP). Diciembre de 2023



identidad y difundir información falsa para socavar el buen nombre, entre otras acciones.

La violencia digital corresponde a uno de los riesgos a los que están expuestas las mujeres en el entorno digital, desde el cual se pueden presentar violencias verbales o psicológicas transmitidas por las plataformas digitales en las que interactúan las mujeres con las demás personas en su entorno laboral.

De acuerdo con el Marco de entendimiento y lineamientos Ministerio TIC sobre violencias digitales (MinTIC, 2022)², los entornos digitales favorecen prácticas de violencias digitales porque esconden la identidad de las personas, y generan la oportunidad de realizar actos como el ciberacoso o cyberbullying³ (...); que se expresa con control por medio de llamadas, correos, mensajes o el acceso a cuentas personales para espiar y monitorear toda actividad en línea⁴.

- 8. Femicidio:** El artículo 104A del Código Penal tipifica el feminicidio como *“la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias: a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella; b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad; c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural; d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo; e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no; f)*

² <https://www.mintic.gov.co/chicassteam/801/w3-article-238993.html>

³ Establecido en el artículo 2 de la Ley 1620 de 20135 “forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (Internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online) para ejercer maltrato psicológico y continuado”

⁴ Protocolo para la prevención, atención y protección de las víctimas basadas en género y/o discriminación prohibida por la ley, en el ámbito laboral y contractual en el Departamento Nacional de Planeación (DNP). Diciembre de 2023.



Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella”.

Las definiciones anteriormente señaladas no tienen carácter taxativo, por lo que podrán ampliarse o complementarse con el reconocimiento de otras formas de violencia basadas en género que se establezcan en el ordenamiento jurídico o que se deriven del bloque de constitucionalidad.

VII. ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

El presente Protocolo será aplicable a toda conducta, ya sea por acción u omisión, que configure un acto de discriminación proscrito por la legislación nacional o por los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado Colombiano.

De conformidad con el artículo 3 de la Ley 1482 de 2011, modificado por el artículo 2 de la Ley 1752 de 2015, los actos de discriminación se entienden como el impedimento, obstrucción o restricción del pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación. En el mismo sentido la Corte Constitucional en sentencia T-098 de 1994 definió el acto discriminatorio de la siguiente manera “El acto discriminatorio es la conducta, actitud o trato que pretende - consciente o inconscientemente - anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales. El acto de discriminación no sólo se concreta en el trato desigual e injustificado que la ley hace de personas situadas en igualdad de condiciones. También se manifiesta en la aplicación de la misma por las autoridades administrativas cuando, pese a la irracionalidad de la diferenciación, se escudan bajo el manto de la legalidad para consumir la violación del derecho a la igualdad.”

Teniendo en cuenta lo anterior, la sentencia T-068 de 2021 de la Corte Constitucional Colombiana, referenció la sentencia T-141 de 2017, que estableció



los elementos que contiene el acto discriminatorio, así: “(i) La intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza; (ii) el acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás; (iii) El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otro.”

A continuación, se indican los tipos de discriminación:

- 1. Discriminación directa:** cuando se establece frente a un sujeto determinado un tratamiento diferenciado, injustificado y desfavorable, basado en criterios como la raza, el sexo, la religión, opiniones personales, entre otras⁵.
- 2. Discriminación indirecta:** cuando de tratamientos formalmente no discriminatorios, se derivan consecuencias fácticas desiguales para algunas personas, lo que produce lesiones y vulneraciones de sus derechos fundamentales o limitan el goce de los mismos⁶.
- 3. Discriminación individual:** este tipo de discriminación es aquella que realiza un individuo a otro. Es decir, es cuando una persona trata de manera distinta y negativa a otra persona, sin que exista una razón contextual diferenciada⁷.

⁵ Sentencia T-030 de 2017. Corte Constitucional.

⁶ Sentencia T-030 de 2017. Corte Constitucional.

⁷ Protocolo para la prevención, atención y protección de las víctimas basadas en género y/o discriminación prohibida por la ley, en el ámbito laboral y contractual en el Departamento Nacional de Planeación (DNP). Diciembre de 2023.



4. **Discriminación colectiva:** presenta un trato de inferioridad a un grupo de personas. Por ejemplo, discriminación hacia los inmigrantes o al colectivo LGBTIQ+⁸.

5. **Discriminación institucional:** se caracteriza porque son las instituciones públicas o privadas las que llevan a cabo algún tipo de discriminación en función del sexo, raza u otros motivos. La discriminación institucional es más compleja que la discriminación individual⁹.

6. **Discriminación estructural:** se refiere a la discriminación que surge de las políticas institucionales que favorecen directa o indirectamente a algunos individuos y perjudican a otros¹⁰.

7. **Discriminación cultural:** esta consiste en que ciertas costumbres, creencias o hábitos son inferiores a otras, en la sociedad actual la discriminación cultural está muy asociada a la étnica o al racismo¹¹.

8. **Discriminación como acoso laboral:** la Ley 1010 de 2006 reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de “todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral¹²”.

⁸ Protocolo para la prevención, atención y protección de las víctimas basadas en género y/o discriminación prohibida por la ley, en el ámbito laboral y contractual en el Departamento Nacional de Planeación (DNP). Diciembre de 2023.

⁹ Ibidem

¹⁰ Ibidem

¹¹ Ibidem

¹² Ley 1010 de 2006, numeral 3 del artículo 2.



9. Discriminación por origen nacional: la discriminación por nacionalidad es trato desigual o prejuicio basado en la nacionalidad o el origen nacional de una persona, implicando exclusión, discriminación o violencia contra individuos por ser de un país o región específicos. Ejemplos incluyen negar oportunidades laborales a inmigrantes, hacer comentarios despectivos sobre la cultura o idioma de una persona o políticas que favorecen a ciudadanos nativos sobre los inmigrantes. La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares asegura que "los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán derecho a la igualdad de trato respecto de los nacionales del Estado de empleo en relación con el acceso a las instituciones y servicios educativos¹³.

10. Hostigamiento por razones de discriminación: el artículo 3 de la Ley 1752 de 2015, señala que es toda actuación que "promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación."

11. Discriminación racial: en el contexto de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965) se ha de entender que la expresión discriminación racial "(...) denotara toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar y

¹³ Naciones Unidas, 1990.



libertades fundamentales en las esferas política, económica, social o cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública¹⁴ .

12. Discriminación por identidad de género y orientación sexual: toda actuación que someta a una persona a un entorno laboral hostil, por su orientación sexual o identidad de género. La discriminación, puede incluir, por ejemplo, comentarios ofensivos o despectivos sobre la orientación sexual (p. ej., ser gay o heterosexual), comentarios ofensivos o despectivos sobre la condición transgénero de una persona o su transición de género¹⁵.

13. Otras violencias por discriminación: dentro de las violencias por discriminación se tipifica la violencia racial y la violencia por prejuicio¹⁶.

- **Violencia racial:** está asociada a los actos de agresión hacia una persona o grupo al que se considera inferior o minoritario debido a su raza.
- **Violencia por prejuicio:** es definida como actos que generen exclusión a una persona, bien sea de tipo físico, social, sexual, psicológico o simbólico, basada en algún aspecto personal o colectivo (etnia, etapa del ciclo vital, identidad de género, orientación sexual, clase social, situación de desplazamiento, capacidades, entre otros). Por ejemplo, los prejuicios sociales sobre la orientación sexual y la identidad de género hacen posible que unos grupos sean subordinados o excluidos por otros mediante distintas formas de violencia (Colombia Diversa, Caribe Afirmativo, Santamaría Fundación, 2015, págs. 9-14).

¹⁴ Sentencia T-691 de 2012. Corte Constitucional.

¹⁵ Protocolo para la prevención, atención y protección de las víctimas basadas en género y/o discriminación prohibida por la ley, en el ámbito laboral y contractual en el Departamento Nacional de Planeación (DNP). Diciembre de 2023.

¹⁶ Ibidem.



VIII. ENFOQUES

Las acciones y herramientas previstas en el presente Protocolo deberán aplicarse en armonía con los siguientes enfoques orientadores:

- 1. Enfoque diferencial.** El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Dentro del enfoque diferencial, se encuentra el enfoque étnico, el cual tiene que ver con la diversidad étnica y cultural, de tal manera que teniendo en cuenta las particularidades especiales que caracterizan a determinados grupos étnicos y el multiculturalismo, se brinde una protección diferenciada basada en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad, que en el caso de las comunidades étnicas, como lo son las comunidades indígenas, afro, negras, palenqueras, raizales y Rom, se remontan a asimetrías históricas. Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad¹⁷.
- 2. Enfoque de género.** “Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se

¹⁷ Sentencia T-010 de 2015. Corte Constitucional



fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género¹⁸.”

3. Enfoque de discapacidad. “El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos.¹⁹”

4. Enfoque étnico con perspectiva anti-racial. El enfoque étnico se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico-racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basadas en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció en razón de la pertenencia a un determinado pueblo étnico–racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo. El enfoque étnico debe estar basado en “una perspectiva antirracista de manera participativa y plural.²⁰”

¹⁸ Decreto 1710 de 2020. Artículo 4.2

¹⁹ Definición del DANE, ver: El%20enfoque%20de%20discapacidad%20parte.

²⁰ Protocolo para la prevención, atención y protección de las víctimas basadas en género y/o discriminación prohibida por la ley, en el ámbito laboral y contractual en el Departamento Nacional de Planeación (DNP). Diciembre de 2023.



5. **Enfoque interseccional:** “Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas.²¹”

6. **Enfoque de curso de vida:** “Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior.²²”

IX. PRINCIPIOS

El presente protocolo se rige por los siguientes principios:

1. **Información y accesibilidad:** las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a los servidores públicos, contratistas y practicantes del Concejo Distrital de Medellín. El presente Protocolo garantiza condiciones de accesibilidad y comprensión, mediante su disponibilidad en formatos físicos y digitales de fácil consulta.

2. **Confidencialidad:** la información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de

²¹ Artículo 4.3 del Decreto 1710 de 2020.

²² Artículo 4.5 del Decreto 1710 de 2020.



conformidad con las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables.

3. **Buena fe:** todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.
4. **Imparcialidad e idoneidad:** las personas que participen en nombre de la Corporación en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.
5. **Dignidad:** todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.
6. **Debido proceso:** todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.
7. **Debida diligencia:** la obligación de atender casos de violencia y/o discriminación de manera célere y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.
8. **No discriminación:** todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo a la ruta establecida por el presente protocolo.
9. **Principio de no revictimización:** las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a



las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.

X. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

Derechos de las víctimas

Las personas que sean víctimas de cualquier forma de violencia contra las mujeres, violencias basadas en género, racismo o discriminación en el ámbito del Concejo Distrital de Medellín, tendrán los siguientes derechos:

1. Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo.
2. Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra.
3. A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género.
4. El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.
5. Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja.
6. Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja.
7. Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.



8. Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

Derechos de las mujeres víctimas

Las mujeres víctimas de los diferentes tipos de violencia contempladas en este protocolo tienen derecho a:

1. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en el ordenamiento jurídico.
2. Ser tratada bajo el principio de reserva legal.
3. Acceder a los mecanismos de protección y atención dispuestos en este protocolo.
4. Garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
5. A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.
6. Adicionalmente, visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencias T-275 de 2021 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

Estos derechos deben ser respetados e implementados por todo el personal y órganos de la entidad que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente protocolo.

Derechos del sujeto activo

La persona o personas contra quienes se formula la queja se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:



1. Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
2. Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica.
3. Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja.
4. Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
5. Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

XI. PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES

Medidas de prevención

Las acciones de prevención constituyen mecanismos de intervención anticipada frente a posibles manifestaciones de acoso, hostigamiento o conductas discriminatorias por motivos de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad u otras condiciones. Su propósito es reducir los factores de riesgo asociados a las violencias, promover la sensibilización sobre la importancia de entornos laborales seguros y respetuosos, y contribuir a la no repetición de estas conductas.

El Concejo Distrital de Medellín deberá desarrollar acciones formativas periódicas al menos, una vez cada año, a través de jornadas, campañas de sensibilización, entre otras, dirigidas a todas las personas que laboran en la Corporación sin importar su tipo de vinculación o contratación, y que incluyan como mínimo los siguientes aspectos:



1. Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y las definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
2. Difundir y sensibilizar a todas las personas que laboren o presten sus servicios en la entidad en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales históricamente discriminados.
3. Identificación de las conductas constitutivas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
4. Pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad.
5. Conocimiento y difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias.
6. Formar y capacitar a todas las personas que laboren o presten sus servicios personales en la Corporación especialmente las dependencias que hacen parte del personal de las áreas de Talento Humano, o quienes hagan sus veces y demás áreas que recepcionen o atienden casos de violencias contra las mujeres y basadas en género o discriminación, para que conozcan e implementen el enfoque diferencial, de género y étnico-territorial.
7. Promover campañas pedagógicas y de comunicación sobre el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres.
8. Publicar en un lugar visible de la entidad, así como en su página web institucional o intranet, la ruta de atención integral contenida en el protocolo.



Sistema de información

El Concejo Distrital de Medellín dispondrá un correo electrónico confidencial para recopilar las quejas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual. Esta información, con el consentimiento informado, podrá ser usada para caracterizar este tipo de violencias dentro de la entidad, diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia del presente protocolo y sus rutas de atención para su prevención y eventual erradicación.

La evaluación de las rutas de atención debe hacerse, por lo menos, 1 vez al año. Para estos efectos la entidad llevará a cabo encuestas con las personas sujetas al presente protocolo para determinar la efectividad y satisfacción con las rutas, y definirá las medidas pertinentes de conformidad con los datos de la encuesta.

XII. RUTA DE ATENCIÓN EN CASO DE QUEJA CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CORPORACIÓN

Recepción de la queja

Toda persona que haya sido víctima de alguna forma de violencia contra la mujeres y basadas en género, o de un acto de racismo o discriminación en el ámbito laboral o contractual, en el marco de lo establecido en el presente Protocolo, podrá presentar su queja de manera escrita o verbal a través del siguiente correo electrónico: notificacionesdisciplinarios@concejodemedellin.gov.co

El proceso de recepción de la queja o denuncia de acoso sexual, violencias y/o discriminación prohibida por la Ley, debe garantizar la no- revictimización de las



víctimas, por lo que no se deben poner trabas innecesarias, suspender el proceso bajo argumentos meramente procesales, ni hacer repetir a la víctima los hechos que ya han sido presentados formalmente ante el Control Disciplinario Interno de la Corporación.

En cuanto al superior jerárquico o superior funcional o supervisor de contratos, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando hayan tenido conocimiento de un caso de violencia contra las mujeres y basadas en género o los diferentes tipos de discriminación prohibidos por la Ley. El incumplimiento de este deber da lugar a la acción disciplinaria, numerales 25 y 26 del artículo 38 y 242 de la Ley 1952 de 2019 - Código General Disciplinario, reformado por la Ley 2094 de 2021.

Las quejas que se presente en un canal diferente al correo electrónico previamente indicado serán direccionadas al empleado encargado de la instrucción de los procesos disciplinarios en la Corporación para que se tramite y se surta la fase de Instrucción Disciplinaria y/o remisión por competencia a la autoridad competente; y demás fases que en derecho correspondan.

Órgano competente de control interno disciplinario

Sin perjuicio de la competencia preferente y las competencias especiales previstas en la ley para la Procuraduría General de la Nación, el Control Interno Disciplinario de las entidades del nivel territorial son competentes para investigar y fallar las faltas disciplinarias originadas en quejas e informes relacionados con violencia contra las mujeres y basado en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, cometidas por servidores públicos, conforme a lo establecido en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021.

En caso de que el Control Interno Disciplinario no sea el competente, remitirá en el menor tiempo posible la queja o informe al competente y dará cumplimiento a lo



establecido para la ruta externa, dejando registro de la queja e informe para el sistema de información indicado en este protocolo.

Reglas de procedimiento

El trámite de las quejas por violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación seguirán el procedimiento establecido por las leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021. En toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal, por lo que, las normas procesales deben interpretarse a la luz de los enfoques, principios y derechos de las partes, reconocidos en el presente Protocolo, así como los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminación.

En caso de que la oficina de Control Interno disciplinario requiera programar una entrevista con la víctima para recopilar información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja, deberá tomar medidas para garantizar la no revictimización, entre ellas citar en un espacio seguro (presencial o virtual), no realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntar por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad. Los medios de prueba de delitos de violencia sexual pueden ser obtenidos de una amplia gama de fuentes, no sólo de la víctima.

Enfoque diferencial y de género en el procedimiento.

En caso de discriminación se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas: “debido a las complejidades que supone la demostración de un acto discriminatorio, pues en muchas ocasiones los afectados no cuentan con los medios suficientes para probar la existencia de éstos, en casos como el presente opera una presunción de discriminación, de tal manera que quien es señalado de incurrir en esta conducta tiene la carga de presentar de



forma efectiva la prueba en contrario respectiva. A partir de lo anterior, en los casos donde se discuta la existencia de un trato basado en cualquiera de las categorías sospechosas de discriminación, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado el concepto de “carga dinámica de la prueba”, conforme al cual se traslada la obligación de probar la ausencia de discriminación a la parte accionada, quien, al encontrarse en una situación de superioridad, tiene una mayor capacidad para aportar los medios probatorios que demuestren que su proceder no constituyó un acto discriminatorio, por lo que resulta insuficiente para el juez la simple negación de los hechos por parte de quien se presume que los ejecuta²³ ”

Clasificación de las faltas

Con fines de orientación para prevención, atención y sanción, y sin que se pueda considerar una clasificación excluyente, limitadora y completa, se enuncian algunas conductas que constituyen actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, y se hace una consideración de su gravedad y levedad acorde con la taxatividad prevista para las faltas gravísimas en el Libro II, Capítulo I del Código General Disciplinario y sin perjuicio de los criterios de calificación establecidos en la Ley 1952 de 2019.

- **Gravísimas**

Son faltas gravísimas todas las establecidas en la Ley 1952 de 2019, incluyendo las siguientes:

- Todas las conductas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón de sexo, género, raza, pertenencia étnica,

²³ Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-741 de 2004. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-909 de 2011. M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-291 de 2016. M.P. Alberto Rojas Ríos; T-335 de 2019. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; y T-068 de 2021, M.P. Diana Fajardo Rivera.x]



nacionalidad, orientación sexual y discapacidad que se adecuen a una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de el mismo (artículo 65, Ley 1952 de 2019). Esto incluye, entre otros, los delitos tipificados en los artículos 104A, 134A, 134B, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 210A, 213, 213A, 214, 215, 216, 217, 218, 219, y 219A del Código Penal.

- Todas las conductas que constituyan graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia (Artículo 52, numeral 2, de la Ley 1952 de 2019). Esto incluye aquellas conductas que configuren una grave violación de tratados como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará); la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; el Tratado sobre derechos de personas con discapacidad; el Convenio 169 de la OIT, y demás tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario ratificados por Colombia.
- Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o mentales por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación (artículo 52, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).
- Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica, o discapacidad y demás razones de discriminación (artículo 53, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).



Pautas orientadoras para determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria

Con fines de orientación, al momento de determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria aplicando los criterios establecidos en el artículo 47 de la Ley 1952 de 2019 y en el artículo 50 de la Ley 1437 de 2011, se tendrán en cuenta los enfoques contenidos en el presente Protocolo. En especial, al analizar el criterio de “trascendencia social de la falta o el perjuicio causado” (art. 47, numeral 5, de la Ley 1952 de 2019) se debe tener en cuenta lo establecido en la jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a las violencias y discriminación reconocidas en este protocolo:

1. Las violencias basadas en género son uno de los fenómenos sociales que más afectaciones producen sobre la vida de quienes las enfrentan de manera cotidiana y constante a lo largo de sus vidas. Las mujeres, las adolescentes y las niñas al ser las principales víctimas de este fenómeno, enfrentar un sin número de efectos físicos, mentales y emocionales que configuran y determinan de forma directa sus vidas²⁴.
2. Existen algunos aspectos mínimos que debe tener en cuenta el juez constitucional para analizar y valorar el impacto en los derechos fundamentales y en la dignidad de una persona, que pueda tener un determinado escenario de discriminación: (i) Según esa misma jurisprudencia, uno de los cuatro aspectos que configura el escenario de discriminación es la relación de poder existente entre el sujeto pasivo de la discriminación y quien despliega la conducta reprochable e inconstitucional. (...) (ii) Otro elemento es la relación existente entre la persona o conjunto de personas que hacen las veces de público. Puede ocurrir que la afectación no

²⁴ Sentencia T-316 de 2020. Corte Constitucional.



sea la misma si el maltrato tiene lugar frente a personas con quienes se comparte periódicamente (compañeros de trabajo o grupo escolar), a si este acaece ante un público transitorio y meramente circunstancial. (iii) Igualmente, se ha advertido la relevancia del espacio donde acontece la afrenta. Este puede ser público o privado, o marcadamente reglado (salón de clase, taller, despacho judicial, cuartel, etc.), lo cual puede inhibir mecanismos de defensa frente a la agresión; (iv) Se ha incluido como cuarto elemento la duración de la puesta en escena, pues el grado de vergüenza, ira o humillación puede variar según el escenario sea prolongado o efímero²⁵.

XIII. RUTA DE ATENCIÓN EN CASO DE QUEJA CONTRA CONTRATISTAS Y PRACTICANTES

Traslado a la autoridad competente

De ser procedente, en caso de que la queja presentada sea contra un contratista y practicante, el empleado encargado de la instrucción de los procesos disciplinarios de la Corporación, deberá remitir inmediatamente la información a la Procuraduría General de la Nación para que esta entidad inicie la investigación correspondiente, de ser procedente.

XIV. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El Subsecretario(a) de Despacho determinará la dependencia que podrá tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:

1. Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo.
2. Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento.

²⁵ Sentencia T-572 de 2017. Corte Constitucional.



3. Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima.
4. Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima.
5. Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.
6. Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas.
7. Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos de revictimización o a la repetición de los hechos.
8. Recomendar conceder trabajo en la modalidad no presencial a la víctima para el desempeño de sus funciones o actividades.
9. Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

XV. OBLIGACIÓN DE IMPLEMENTAR MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN

El Concejo Distrital de Medellín adoptará las medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad. Se evitarán a toda costa las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso. Las dependencias que hacen parte de las rutas internas establecidas en este protocolo buscarán en la medida de sus posibilidades, a lo largo del proceso, llegar a un acuerdo con la víctima frente a la implementación de medidas de



reparación institucionales e individuales pertinentes que cumplan con las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.

Las medidas de reparación y no repetición serán adaptadas a las necesidades específicas de cada caso. Las víctimas participarán activamente en el proceso de diseño e implementación de estas medidas.

XVI. MARCO DE REFERENCIA

El presente Protocolo se elaboró tomando como referente el “Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público”, adoptado como anexo de la Directiva 001 del 08 de marzo de 2023 de la Presidencia de la República. Lo anterior, en concordancia con lo dispuesto en dicha Directiva, que establece la obligación de las entidades públicas de adoptar, mediante acto administrativo y dentro del término señalado, un protocolo ajustado a sus particularidades institucionales, con base en el modelo propuesto. En este sentido, el presente documento retoma y adapta algunas de las definiciones y lineamientos contenidos en el instrumento de referencia, garantizando en todo caso la debida verificación y respeto de las fuentes normativas y conceptuales allí incorporadas.



Concejo
Distrital de Medellín

Alejandro de Bedout A

ALEJANDRO DE BEDOUT ARANGO

Presidente

Rosa María Montoya Montoya

ROSA MARÍA MONTOYA MONTOYA

Secretaria General

Proyectó: Diana Cristina Tobón López /Profesional Enlace Presidencia *Diana Tobón*



Concejo

Distrital de Medellín



SC3409-1